

УДК 331.108.44

Ведерников Артем Андреевич,
студент, artem_wedernikow@mail.ru

УрФУ имени первого Президента России Б.Н. Ельцина, г. Екатеринбург;

Нархов Дмитрий Юрьевич,

Старший преподаватель, зам. руководителя Межрегионального научно-методического
центра по работе с молодежью УрФО, d_narkhov@mail.ru

УрФУ имени первого Президента России Б.Н. Ельцина, г. Екатеринбург

ЭФФЕКТИВНАЯ МОДЕЛЬ ОРГАНИЗАЦИИ РАБОТЫ С МОЛОДЕЖЬЮ НА ПРЕДПРИЯТИИ КАК УСЛОВИЕ УСПЕШНОГО РАЗВИТИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА

Аннотация: Рассматриваются изменения ценностных установок молодежи, определяющие профессиональный выбор и причины невысокого престижа профессий, связанных с трудом на промышленных предприятиях.

Ключевые слова: работающая молодежь; корпоративная молодежная политика; модель управления; промышленные предприятия; кадровое обеспечение.

Vedernikov A. A., Narkhov D. Yu.

EFFECTIVE MODEL OF THE WORK WITH YOUTH AT THE ENTERPRISE AS A CONDITION OF SUCCESSFUL DEVELOPMENT OF HUMAN RESOURCES

Abstract: Changes of valuable installations of the youth, defining a professional choice and the reasons of low prestige of the professions connected hardly at the industrial enterprises are considered.

Keywords: working youth; corporate youth policy; management model; industrial enterprises; staffing

Одно из первых определений понятия «молодёжь» было дано в 1968 г. В. Т. Лисовским: «Молодёжь – поколение людей, проходящих стадию социализации, усваивающих, а в более зрелом возрасте уже усвоивших, образовательные, профессиональные, культурные и другие социальные функции» [1, 36]. Профессиональные функции молодежи как общности являются основополагающими для дальнейшего развития общества.

После окончания высшего или среднего профессионального учебного заведения (а чаще еще в процессе обучения) молодежь сталкивается с проблемой трудоустройства, которую она решает исходя из представлений об успешности дальнейших карьерных стратегий. Такие представления сформированы под воздействием ценностных установок, закрепившихся в обществе в годы «перестройки» и дальнейших социетальных трансформаций российского общества и направленных на быстрое извлечение материальных благ при минимальных ресурсных затратах. Как результат, профессиональные интересы молодежи сместились в сферы экономики, управления и услуг, где есть шансы получить рабочее место в одних случаях с очень высокими окладами (гонорарами), в других – значительный социальный ресурс, легко конвертируемый в ресурс экономический. В отличие от этой сферы, большинство массовых профессий промышленного сектора, до середины 1980-х гг. являвшихся стабильным источником существования для большинства российских семей, в периоды глубокого кризиса не обеспечивали даже элементарных витальных потребностей их носителей. Немаловажным является

представление молодежи о промышленных предприятиях как о месте, где невозможно реализовать творческий потенциал, проистекающее из многочисленных фактов отказа от различных социальных программ, реализовывавшимися в сфере промышленного производства. Такие представления сегодня являются доминирующими в молодежном сознании.

Таким образом, на ценностном уровне сформировалось противоречие между запросами реального сектора экономики, и, в частности, кадрового обеспечения промышленных предприятий, и профессиональным выбором молодежи. И он не в пользу промышленности: на сегодняшний день для нее основным предпочтением является сфера услуг (52,2% молодых людей в возрасте от 15 до 29 лет), а, например, обрабатывающая промышленность существенно уступает (14,2%) [2, 110].

Вместе с тем, период модернизации экономики изменил реальное положение дел в промышленном производстве. Во-первых, существенно вырос уровень зарплат. Так, в Свердловской области в таких отраслях, как производство транспортных средств, производство электрооборудования, транспорт и связь, производство и распределение электроэнергии, газа и воды, металлургическое производство, только за январь-ноябрь 2013 г. ее рост достигал 109 %, а среднемесячный заработок превысил 31 тыс. руб.[3]. Во-вторых, значительная часть предприятий провела или проводит масштабные реконструкции в соответствии с мировыми стандартами, в результате чего меняется содержание и качество труда работника промышленного предприятия. Переход на мировую систему качества вызвал коренные изменения менеджмента и способствовал формированию собственной корпоративной культуры, необходимой частью которой является система работы с молодежью на предприятии. Так, ведущее российское предприятие тяжелого машиностроения, выпускающее оборудование для металлургии, горнодобывающей, нефтегазодобывающей промышленности и других отраслей – машиностроительная корпорация «Уралмаш» реализует инвестиционную программу, предусматривающую коренную реконструкцию всех производств: металлургического, кузнечно-прессового и др. с общим объемом инвестиций 6,6 млрд. рублей [4]. Данная программа требует соответствующего кадрового обеспечения: корпорация остро нуждается в специалистах более чем 25 профессий [4]. «Новые задачи, которые ставятся перед машиностроительным производством, требуют и существенного омоложения кадров» [5] Заинтересовать молодого специалиста в работе именно на предприятии – одна из основных задач. Одним из способов решения этой проблемы является реализация предприятием собственной молодежной политики, основным механизмом которой является поддержание в актуальном состоянии эффективной модели организации работы с молодежью, которая позволяет не только осуществлять управление уже работающей молодежью (что уже делается: на Уралмаше имеется собственная система работы с молодежью, которая ведется через общественную молодежную организацию, включающую более 500 участников), но и показывать преимущества работы на крупном

современном предприятии широкому кругу молодых людей, формировать у них представление о престижности такой работы.

Библиографический список

1. Лисовский В. Т. О молодежи и молодежной политике, В 2-х т. / Под общ. ред. А. А. Козлова .Т. 1. – СПб: ХИМИЗДАТ, 2005. 312 с.
2. Молодежь в России. 2010: Стат. сб./ЮНИСЕФ, Росстат. М.: ИИЦ «Статистика России», 2010.
3. Информация о среднемесячной заработной плате в Свердловской области в январе-ноябре 2013 года [Электронный ресурс]. // Министерство экономики Свердловской области: Официальный сайт URL: <http://econom.midural.ru/content/informaciya-o-srednemesyachnoy-zarabotnoy-plate-v-sverdlovskoy-oblasti-v-yanvare-noyabre>
4. Машиностроительная корпорация «Уралмаш» [Электронный ресурс]. URL: <http://www.uralmash.ru/rus/about/information/about.htm>
5. Уралмашзавод: Мы одна из лидирующих компаний на рынке труда Екатеринбурга. Интервью директора Уралмашзавода по персоналу [Электронный ресурс]. URL: http://www.up-pro.ru/library/personnel_management/strategy/uralmashzavod_my_odna_iz_lidirujuschih_kompanij.html

УДК 316.334.3:316.752-053.81

Вечко Олеся Юрьевна,
студент, Vechko.olesya@yandex.ru

Башкирский государственный университет, Республика Башкортостан, г. Уфа
Большакова Наталья Леонидовна,
старший преподаватель.

Башкирский государственный университет, Республика Башкортостан, г. Уфа

ВЛИЯНИЕ ПОЛИТИКИ ГОСУДАРСТВА НА ДИНАМИКУ ЦЕННОСТНЫХ ОРИЕНТАЦИЙ МОЛОДЁЖИ

Аннотация: Рассматривается влияние государственной молодежной политики на изменение ценностных ориентаций современной молодежи.

Ключевые слова: Ценность, ценностные ориентации, динамика ценностных ориентаций.

Vechko Olesya Yurievna,
Bolshakova Nataliya Leonidovna

THE INFLUENCE OF STATE POLICY ON THE DYNAMICS OF YOUTH VALUE ORIENTATIONS

Abstract: discusses the impact of the State youth policy on changing the value orientations of modern youth.

Keywords: Value, value orientations, the dynamics of value orientations.

Каждое общество, подвергнувшееся серьёзному структурному изменению, сталкивается с проблемой переосмысления ценностей прошлого и необходимостью создания системы собственных ценностей. Поскольку любой общественный строй устанавливает свою систему ценностей, приобщение к которой осуществляется в процессе социализации личности. В научной литературе существует множество определений понятия «ценность», общим среди всего многообразия определений является то, что под ценностью понимают нечто, несущее пользу, имеющее значение для индивида или общества в целом. Понятие «ценность» своими корнями уходит глубоко в